

**PERSONALISTIKA A
RIADENIE ĽUDSKÝCH
ZDROJOV
A ICH VZÁJOMNÝ VZŤAH**

OSNOVA

- organizácia a jej disciplíny
- personalistika a riadenie ľudských zdrojov

ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Organizácia:

- spôsob usporadúvania, usporiadania, zaradenia jednotlivých zložiek do celku, útvaru, sústavy a podobne
- účelné usporiadanie, riadenie, správa
- organizované združenie osôb so spoločným programom, spolok, útvar

ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Organizácia:

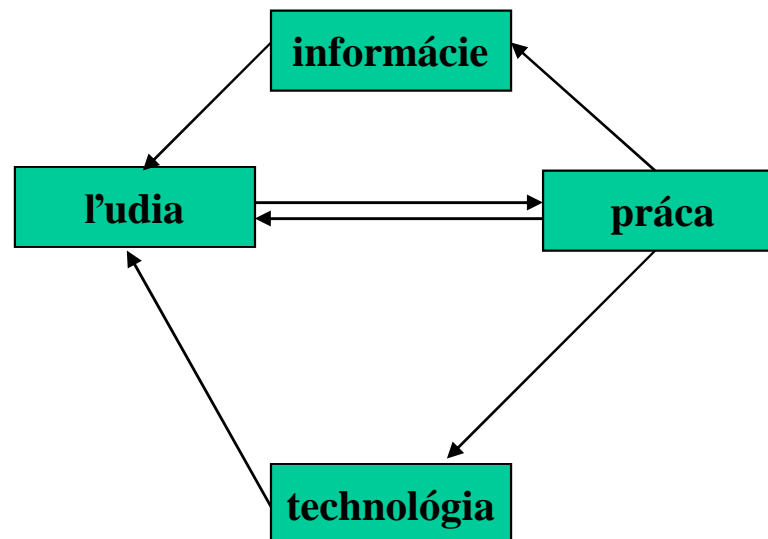
- spôsob usporadúvania, usporiadania, zaradenia jednotlivých zložiek do celku, útvaru, sústavy a podobne
- účelné usporiadanie, riadenie, správa
- organizované združenie osôb so spoločným programom, spolok, útvar

ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Organizácia:

- spôsob usporadúvania, usporiadania, zaradenia jednotlivých zložiek do celku, útvaru, sústavy a podobne

Základné organizačné komponenty:

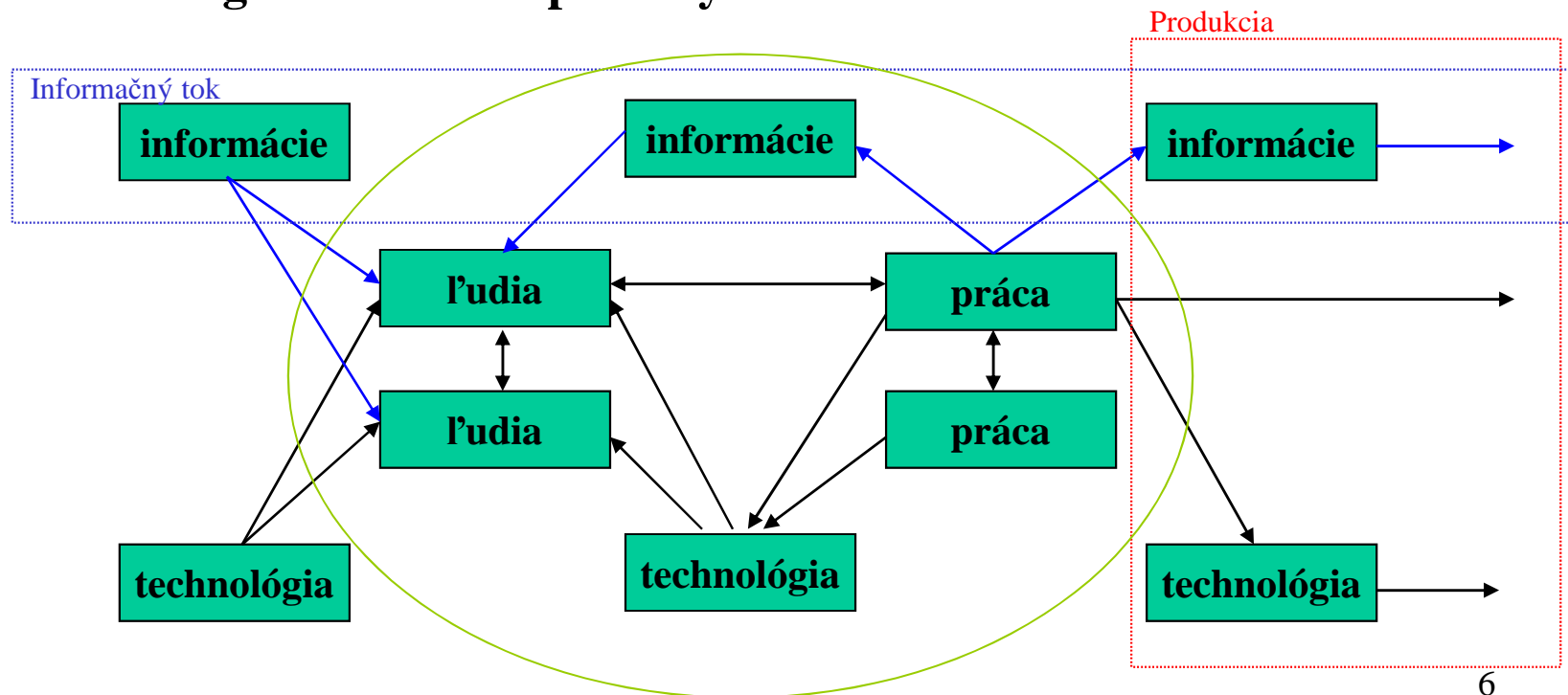


ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Organizácia:

- spôsob usporadúvania, usporiadania, zaradenia jednotlivých zložiek do celku, útvaru, sústavy a podobne

Základné organizačné komponenty:



ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Disciplíny zaoberajúce sa organizáciou:

- teoretické
 - aplikované
-

ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Disciplíny zaoberajúce sa organizáciou:

- teoretické
 - aplikované
-
- technický systém
 - väzby, procesy a organizačné usporiadanie jednotlivých prvkov
 - sociálny systém
 - väzby medzi ľuďmi
 - organizačné správanie
 - kumuluje poznatky týkajúce sa správania, pracovných postojov, motivácie a konfliktov medzi ľuďmi
 - organizačné teórie
 - teoreticky skúmajú, zovšeobecňujú a systematizujú spoločné rysy organizácií

ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Disciplíny zaoberajúce sa organizáciou:

- teoretické
 - **aplikované**
-
- podniková personalistika
 - podáva návod, ako majú organizácie vykonávať personálne funkcie (definícia práce, odmeňovanie, prijímanie, prepúšťanie.....)
 - organizačná architektúra
 - definuje základné zmeny organizácie (východisko, zmenu, stav po zmene)

ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Organizačné štruktúry:

- funkcionálne
 - procesné
 - výrobné
 - zákaznícke
 - geografické
 - zmiešané
 - maticové
-

ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Organizačné štruktúry:

- **funkcionálne**
- procesné
- výrobkové
- zákaznícke
- geografické
- zmiešané
- maticové

-
-
- štruktúra zameraná na plnenie úzko špecializovaných činností

ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Organizačné štruktúry:

- funkcionálne
- **procesné**
- výrobkové
- zákaznícke
- geografické
- zmiešané
- maticové

-
- štruktúra zameraná na plnenie len určitej etapy činnosti

ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Organizačné štruktúry:

- funkcionálne
- procesné
- **výrobné**
- zákaznícke
- geografické
- zmiešané
- maticové

-
- štruktúra zameraná na plnenie komplexných činností pri produkcii špecifického radu výrobkov

ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Organizačné štruktúry:

- funkcionálne
- procesné
- výrobkové
- **zákaznícke**
- geografické
- zmiešané
- maticové

-
- štruktúra zameraná na plnenie činností zameraných na skupiny zákazníkov

ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Organizačné štruktúry:

- funkcionálne
- procesné
- výrobkové
- zákaznícke
- **geografické**
- zmiešané
- maticové

-
-
- štruktúra zameraná na plnenie úloh v relatívne samostatnom prostredí

ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Organizačné štruktúry:

- funkcionálne
- procesné
- výrobné
- zákaznícke
- geografické
- **zmiešané**
- maticové

-
- kombinácia predchádzajúcich štruktúr

ORGANIZÁCIA A JEJ DISCIPLÍNY

Organizačné štruktúry:

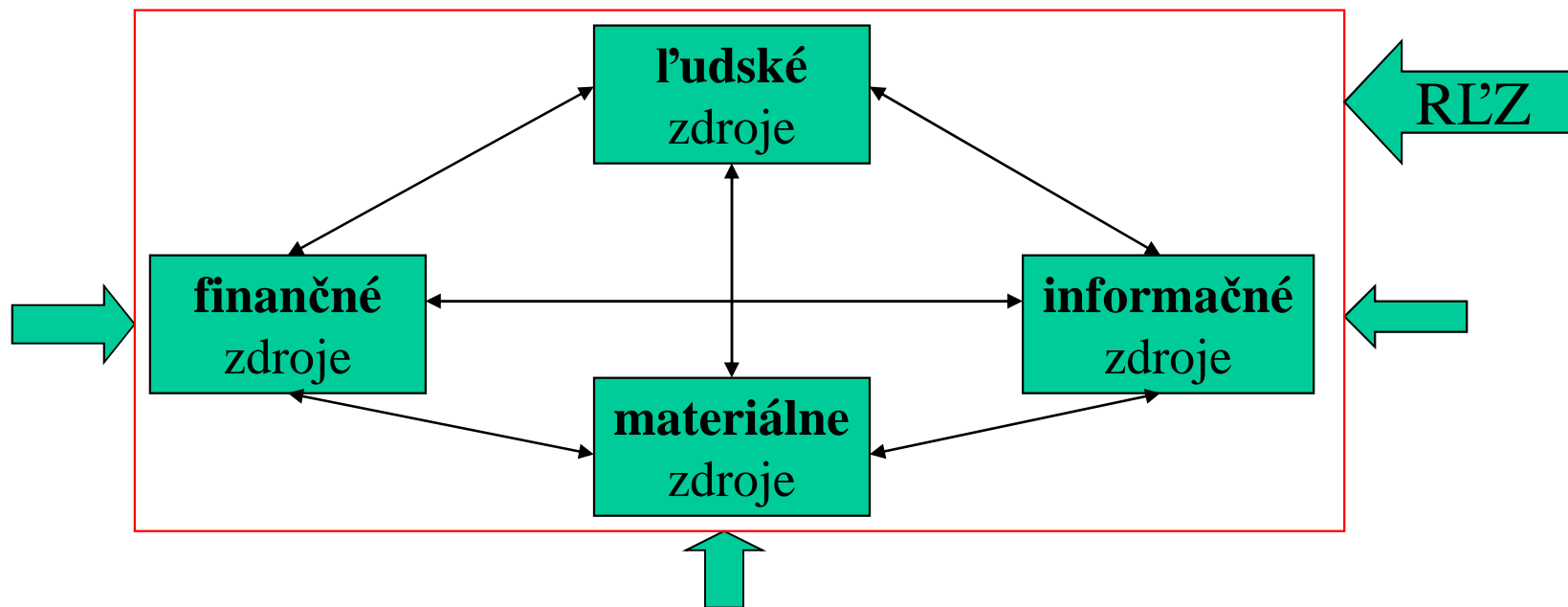
- funkcionálne
- procesné
- výrobkové
- zákaznícke
- geografické
- zmiešané
- **maticové**

-
- štruktúra zameraná na minimalizovanie slabých a maximalizovanie silných stránok jednotlivých prvkov

PERSONALISTIKA A RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Zdroje fungovania podniku:

- materiálne
- finančné
- informačné
- ľudské



PERSONALISTIKA A RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Personalistika:

- má užší význam spojený s rutinnými činnosťami bežnej personálnej práce

Riadenie ľudských zdrojov:

- podnikateľsky orientovaná filozofia týkajúca riadenia líniovými manažérmi s cieľom dosiahnuť prosperitu a konkurenčnú výhodu
- manažérske rozhodnutia a postupy, ktoré ovplyvňujú ľudí
- súhrn postupov s cieľom riadiť a rozvíjať ľudský potenciál
- proces prijímania rozhodnutí v oblasti zamestnaneckých vzťahov
- časť podnikového riadenia zameraná na všetko čo sa týka človeka v pracovnom procese
- súhrn programov, funkcií a činností navrhnutých na maximalizovanie cieľov zamestnancov a organizácie

PERSONALISTIKA A RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Personálna stratégia:

- sústava cieľov a ciest výrobného smerovania podniku (čo má produkovať)

Personálna politika:

- zásady realizácie rozhodnutí v otázkach týkajúcich sa ľudských zdrojov
- súbor opatrení ovplyvňujúcich ľudské zdroje

PERSONALISTIKA A RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Hlavné úlohy riadenia ľudských zdrojov:

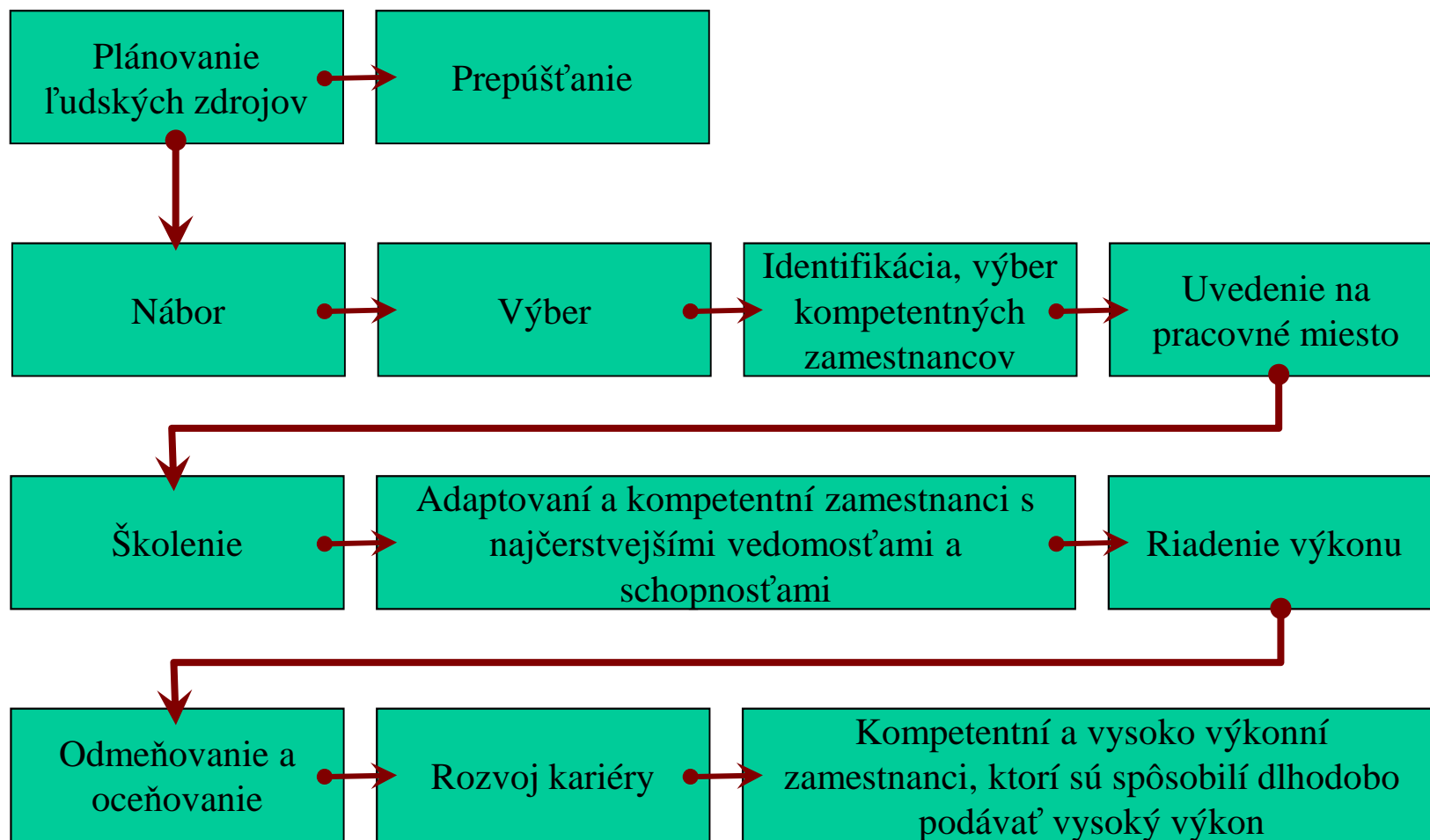
- súlad medzi počtom a štruktúrou pracovných miest a pracovníkov
- presadzovanie vhodného štýlu vedenia
- optimálne využívanie kvalifikácie a pracovných schopností pracovníkov
- optimálne využívanie pracovnej doby
- rešpektovanie medzil'udských vzťahov na pracovisku
- manažment kariéry

Rysy riadenia ľudských zdrojov

- manažmentom riadená a manažérsky orientovaná činnosť
- vyžaduje súlad medzi podnikovou stratégiou a stratégiou ľudských zdrojov
- za riadenie sú zodpovední všetci línioví manažéri
- organizačné princípy sú decentralizované s dôrazom na tímovú prácu
- odmeny sú diferencované podľa kvalifikácie, schopnosti a výkonu
- zamestnanecká prax a politika sa vzájomne podporujú

PERSONALISTIKA A RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Funkcie riadenia ľudských zdrojov:



PERSONALISTIKA A RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Činnosti manažéra pri riadení ľudských zdrojov:

- plánovať potrebu ľudských zdrojov
- podieľať sa na analýze a návrhu pracovných miest
- určovať kritériá pre nábor a výber zamestnancov (uskutočňujú výber a prijímajú konečné rozhodnutia o prijatí/neprijatí)
- uskutočňovať orientáciu a socializáciu nových zamestnancov
- podieľať sa na vypracovaní kritérií hodnotenia pracovného výkonu
- odmeňovať zamestnancov a rozhodovať o ich ďalšom vzdelávaní
- poskytovať rady
- spracovávať návrhy na povýšenie
- poskytovať útvaru ľudských zdrojov informácie o problémoch používaných systémov RLZ

POUŽITÁ LITERATÚRA

Autor	Publikácia	ISBN	kapitola
MIHALČOVÁ Bohuslava a kolektív	Riadenie ľudských zdrojov	978-80-225-2448-3	1, 2
ŠALING Samo a kolektív	Veľký slovník cudzích slov	80-89123-02-3	

Vaše
otázky
prosím ?!?